将“培训奖励”和“指标考核”写进集体合同

四川一公司一次协商谈出职工“好薪情”

人均月收入从2500元增长到近4000元,同时工资涨幅不再“一刀切”,激励职工努力工作加薪

本报讯 (记者高柱 李娜)“我现在去买菜,得先把工作服换了。”11月24日,四川福华通达农药科技有限公司职工刘师傅直率地告诉记者,“要是穿着工作服去买菜,菜贩们都会说,你们不是涨工资了吗?就不要斤斤计较了嘛!”福华通达公司通过集体协商给职工“大加薪”,在当地已成“新闻”。

过去每个月人均工资2500元,今年增长到近4000元,一次协商怎么会谈出这么大的涨幅?该公司工会副主席吴旭兰给记者解了惑:“我们这次工资协商,不是简单的全员增长多少,而是通过培训奖励和指标考核,激励职工通过自己的努力给自己加薪。事实上,职工薪酬增加的部分,绝大部分来自于‘激励加薪’。”

据介绍,2013年,该公司准备开展新一年的工资集体协商。在征求职工意见时,有职工提出,以往协商的内容都是以调整工资为主,即使涨工资,涨幅也有限,建议增加激励因素,充分调动大家积极性。公司在综合各方面意见基础上,决定协商项目增添技能培训和安全生产等考核奖励的内容。最后经过集体协商确定:对每月都定期参加岗位专业、操作规程、安全环保等知识培训的职工,公司给予200元/月的奖励;对每两个月参加专业考试合格者,给予300元/月奖励。同时明确,在公司行政方与职工方充分沟通后,对各车间和职工实行生产产量、产出合格率、生产成本控制、环保、安全等指标考核,并按考核结果对职工进行经济收入的二次分配。

培训与涨薪挂钩,立即调动了职工学习技能、自我提升的积极性。公司一名保安主动要求到生产一线,为尽快适应岗位技能要求,过去一有空闲就打麻将的他,也开始常常学习到半夜。据介绍,自培训与涨薪挂钩以来,职工参加培训率一跃升至100%,各专业考试过关率70%以上。职工技能水平和安全意识的提高给公司生产经营带来积极效应,今年以来,该公司生产成本大幅降低,且未发生一次安全事故。

“另一方面,实行量化指标考核,使职工对自己能挣多少钱都心中有数。”该公司农化事业部副总经理唐建平告诉记者,按照工资集体协议明确的二次分配方案,仅在上半年,他所管理的8个车间就通过节能降耗获得公司500多万元的奖励,这笔奖励根据职工各自贡献大小进行了分配。“就冲这奖励,大家都铆足了劲儿要为生产多出力。”

提升职工职业道德素养

湖北省总举办职业道德讲堂

本报讯 (记者张翀 通讯员杨健)日前,500多名机关干部、基层职工走进湖北省总工会主办的首场“湖北省职工职业道德讲堂”活动,聆听7名职工讲述职业道德先进事迹。

从“赤脚医生”到“中国好人”的侯立新,深情讲述了自己行医30多年坚持义诊,服务患者的经历;来自江汉油田的艾晓慧,则用朴实的语言讲述了自己从一名老师到采油班班长再到采油技术状元的转变;来自中建三局的薛培燕讲述了中建三局新疆经理部建设祖国大美边疆的感人事迹;湖北省地质环境站主任工程师周霞讲述了自己23年从事地质工作的经历……7名演讲者以自身事、身边事向广大干部职工传递职业道德正能量。

湖北省总工会副主席胡碧辉要求,全省各级工会组织要利用好工会文化阵地、新媒体及网络,打造立体讲堂,全面推进职工职业道德建设,提升职工职业道德素养。他介绍,在今后一个时期,省总将把“职工职业道德讲堂”作为践行社会主义核心价值观、提高职工职业道德和素质的重要载体和有力抓手,教育、引领全省职工为建设湖北作出新的贡献。同时,职业道德讲堂将在全省做巡回演讲。

■新闻特写

飞机场上的竞技

□本报记者 陈昌云

在裁判席上,看到100米开外的尹惠祥驾驶牵引车倒推“飞机”入库,以为他在转弯处要折戟时,没想到他却调整好转弯角度,正确地让“飞机”沿规定的黄线缓缓前行,最终以“三点一线”的高难度动作完成了“飞机”入库,获得75分的满分。

11月27日,云南省民航安全检查员、航空器牵引车驾驶员技术技能大赛现场,颇为“惊险”的一幕吸引众多观众的目光。

“你别小看牵引车推飞机这个活,要求很严,弄不好就会导致飞机碰撞,造成经济损失,还会影响航班正常出行。”在竞赛现场,云南机场集团副总裁、昆明机场党委书记邓喜平告诉记者,“虽然比赛用的‘飞机’是个简易模具,但也很能体现驾驶员的技术。”

在安全检查员检查旅客人身和箱包竞赛现场,则又是一番景象。

举办方云南机场集团特意邀请了一些人扮演过关卡的旅客,其人身和箱包内放置了许多违禁物品,要求竞赛职工在有限时间内将其查获收缴。记者在现场看到,参加竞赛的职工查获到了导火索、子弹、拇指铐、刀具等违禁品,动作迅速准确。

经过层层选拔,当天参加竞赛的职工有103人,其中有60人参加安检员技能比赛,43人参加航空器牵引车驾驶技能比赛,最终产生了两名技术状元、18名技术能手,有20人获得优胜奖。

据云南机场集团副总裁侯庆平介绍,近年来,该集团承办了安检员、候机楼服务员、飞行区技术员、消防员、特种车辆操作、登机桥操作员等专业技能大赛15次,参与者逾万人。通过大赛,有14人荣获云南省技术状元,其中5人还获得云南省五一劳动奖章,100多人因此得到晋级和岗位提升,部分职工还破格晋升了职业资格。

福建宁化旧城改造工会资产保值增值

实现了工会资产不流失,服务场所更完善,活动阵地重构建

本报讯 (记者吴铎思 通讯员范立淮)“在旧城改造中实现了工会资产不流失,服务场所更完善,活动阵地重构建。”日前,福建省三明市委常委、统战部长、市总工会主席江兴禄在宁化县总工会调研时,看到装修一新的县总工会大楼感慨地说。

2012年,宁化县旧城改造,地处县城中心的县总工会大楼面临拆迁。当时政府的搬迁初步方案是工会大楼退出一级地段,在县城边缘的二三级地段异地重建。

该方案一出,引起上级工会的重视。三明市总工会提出以省、市、县三级工会联审初步搬迁方案,力争同级地段、同建筑面积、同占地面积搬迁,力争摆脱每逢旧城改造就面临工会资产缩水的“魔咒”。

根据省、市、县三级工会的意见,宁化县委召开了专题常委会议,会议特意让县总工会列席参加。会议决定,把原来“异地重建、资金补偿”的初步方案改为“就近搬迁、功能不减”的新方案,在原工会大楼对面200米处、原打算划拨给其他单位的原青少年宫置换给工会,“异地重建”成了“就地置换”。

据三明市总工会党组书记、常务副主席黄建锋介绍,宁化县总新办公大楼建筑面积2800多平方米,没有一寸房产作为商业用房出租,全部用在实现职工普惠的各项职能上,功能比置换前更完善。

社区里的“残运会”

11月30日,一名残疾人(前左)与志愿者比赛转呼啦圈。

当日,在国际残疾人日到来之际,安徽合肥市芙蓉社区为辖区残疾人举办一场趣味“运动会”,让残疾人通过趣味游戏放松身心,更好地融入社区生活。 新华社记者 刘军喜 摄

学习型 安全型 清洁型 节约型 和谐型

杭州余杭着力打造“五型”班组

本报讯 (记者李刚毅 邹倜然)记者近日从杭州市余杭区总工会了解到,今年,余杭区全面推行企业班组建设,着力打造学习型、安全型、清洁型、节约型、和谐型“五型”班组,取得了良好成效。

据余杭区总工会副主席张振华介绍,该区专门出台了文件,对建设“五型”班组加以规范。如,安全型班组要严格落实安全岗位责任制,在工作中杜绝违章指挥、违章操作、违反劳动纪律行为发生。认真开展班组安全活动、安全教育和安全培训,规定要有计划、有记录、有考核,班组成员持证上岗率100%。安全型班组要做到设备无故障、员工无违章、班组无隐患,实现零伤害、零损失、零事故的目标。

目前,余杭区许多企业通过各类竞赛活动推进班组建设。斌翔电气股份有限公司通过开展流动红旗活动,激励班组技术创新、提升效率。杭州安费诺嘉力讯连接技术有限公司开展了为期一个月的比安全、比效率、比品质、比损耗、比出勤的班组劳动竞赛活动。

余杭经济技术开发区拥有企业班组数量超过2000个,70%左右的企业工会都参与到班组建设。老板集团的班组建设以“四个提升”(全面提升班组长素质、提升基础管理水平、提升员工业务技能水平、提升员工思想文化道德素养),来实现“五化”(班组工作内容指标化、工作要求标准化、工作步骤程序化、工作考核数据化、工作管理系统化),使集团内涌现出许多优秀的班组。

建立职工婚恋手机服务平台

天津滨海新区工会帮单身职工“脱光”

本报讯 (记者姜明 通讯员姜书范)“感谢工会为我们牵线搭桥,使我们两个大龄青年在这里相识牵手。”日前,在天津滨海新区总工会主办的“爱在滨海告别单身”化装交友主题婚恋活动上,成功牵手的青年职工小高和小周高兴地说。据悉,当日的活动有120名单身男女青年参加,13对男女青年牵手成功。

据了解,滨海新区总工会采取多种办法为单身青年解决婚姻问题,创办天津工会系统首家职工婚恋手机服务平台,为新区单身青年打造了方便、可信的交友平台。新区未婚职工可通过电子报名、二维码注册、手机查询、一键相约、红娘推荐等模块加入平台,平台上线以来,已有200多家企业的1000多名未婚男女青年加入。

该平台所有的会员信息通过各基层单位工会审核,层层把关,做到真实可靠。另外,平台覆盖传统PC网络和手机新媒体,通过线上、线下活动相结合,实现企业间、区域间、系统间的横向联姻,有效地利用信息技术整合服务资源,拓宽未婚职工交友范围。同时,为促进男女青年的牵手成功率,新区总工会还在男青年较多的高科技企业、女青年较多的外资企业里,专门培训了职工红娘100多人。

一体化管理,为两种人才搭建了一个舞台。一个动笔,一个动手,取长补短,融合在一起,1+1>2,出成果更容易了

玉柴:“两会”为“两种人”搭建一个大舞台

■本报记者 杨兆敏
本报通讯员 李春梅

今年到玉柴,时不常听见有人说,“两会又有活动了”。心里暗自嘀咕“两会”是什么?了解后得知,这个“两会”,是玉柴科学技术协会和玉柴技师协会的简称。2013年5月,两个协会合并办公,两块牌子、一套班子,设了专职工作人员,玉柴集团首席技能大师、技师协会会长陈金源一肩担两职,同时任科协会长。

“汽车心脏”——发动机是玉柴的当家产品,其科技含量不言而喻。玉柴也一直在排放等方面处于行业领跑地位,这种竞争力的背后,就在于拥有高素质的科技人才、技能人才队伍。如何更有效发挥他们的作用,玉柴人一直在琢磨。

“两会一体化管理,为两种人才搭建了一个舞台,一个动笔,一个动手,取长补短,融合在一起1+1>2,出成果更容易了。”陈金源说。目前,玉柴技师协会拥有会员1200人,科协的会员是1500人,入会有门槛,必须拥有技师或工程师职称。

金字塔底座的奉献者

占比不低的科技型人才,默默在玉柴奉献着、成长着,正如玉柴工程研究院副院长、高级工程师谭达辉。

1989年内燃机专业毕业后,谭达辉来到玉柴,第一个岗位是实验员,而后做过产品设计、应用开发等工作。入职10年后,当玉柴实行项目经理制时,他是首批项目经理之一,负责开发的YC6108ZQB产品,两年后就推上市场并成为主打产品。

从2006年开始,谭达辉主要负责技术降成本工作,4年时间研究院就实现技术降成本1.5亿元。“技术降成本主要是通过更改、优化设计方案来实现,而设计并非全都‘高大上’,有些其实非常简单。”对自己的工作,谭达辉有种举重若轻的从容,他说,有项立竿见影的降成本措施,就是把木头备件箱改为防水材质的包装袋,在不影响使用效果的前提下,每个成本从7元降为2元。

在通过结构优化实现降成本方面,谭达辉也有比较得意的作品,那就是优化设计了一款发动机缸盖,减重8公斤,每公斤降低成本8元~9元。“这款缸盖,一年要生产5万个。”

再后来,他还负责故障闭环工作。发动机产生故障后,得通过一系列工作来寻找原因,故障排除后,方可闭环。“问题一般都能解决,不过是时间长短而已。”谭达辉说,为提高工作效率,我们划定3个~5个月完成为按时闭环。他刚接手时,新品故障按时闭环率为47%,到2013年这个数据已提高到53%,今年,截至目前数据是65%。

和纯粹的科研工作不一样,谭达辉的工作涉及面广、涉及工作部门多,需协调各方资源才能完成。“这必须要讲究工作方法。”谭达辉心得很多。比如,以研究院发文件的方式,建立了每周的故障处理例会制度,要求材料专家、研究院技术总师等人员到会,会议目的是讨论故障原因并确定解决方案;要求项目经理每月组织一次本项目故障分析会,集中处理项目进展中出现的问题。

谭达辉还巧妙地使用激励与考核手段。他让项目经理自己提出故障闭环率目标,达到奖励,达不到扣项目组奖金,扣到每个人。“象征性地扣几十块钱,主要是提醒项目参与者,有任务没达成,提高紧迫感。”

撇开他的管理工作部分,谭达辉代表了一大批玉柴基层科技人员,他们不是技术金字塔顶尖上的研发人员,而是金字塔底座的工程师,玉柴取得的所有成就,离不开他们在实验室、车间和生产线上的奉献。

不再沉默的工程师

“这些工程师们太沉默了。两会合并办公,就是要借鉴技师协会风风火火开展活动的方式,搭建工程师展示自己才技的平台。”陈金源介绍,今年两会筹划进行首届工程师技术比赛,工程师们将在三维建模绘图、电器设计及线路设计、数据编程和操作三个项目上一较高低。

陈金源说,受益于技术比武的工人们都知道,在这个同台竞技的舞台上,除拓展技术能力外,更重要的是有交流,可以通过“看别人怎么做”来提升自己的能力。“希望工程师们也从中受益。”

继去年技师首次出国考察后,今年派遣的首批考察队已经回国了,6名队员中,有技能大师,也有工程师。

“出国考察就是对标国际,对照最先进的制造技术,制定我们的发展方向。”两会秘书长陈健明说。去年,技师出国考察时,发现国外同行能做出2毫米超薄型水套砂芯,回国后,陈金源就率领大家以这个目标攻关,如今这项“高强度超薄机体水套高端技术”已经攻克,技术水平直追奔驰、宝马。

陈金源说,今年出国考察,依然是有备而去的,大家带了课题、带着问题去,回来后将在可容纳800人的大礼堂做汇报,现场将设互动环节,汇报者要现场回答问题。“这样的制度安排使得考察有针对性,学习效果更好。”

今年新成立的玉柴女职工创新工作室,体现了浓厚的两会色彩,工作室成员由6位工程师、4位高级技师构成。此外,两会还做出规定,不同性质的团队须吸纳30%的技师或工程师参加。

“这种搭配非常好,我们做‘提高一发厂整机生产效率’攻关时效果明显。”女职工创新工作室领头雁、高级技师许燕妮说。比如,统计数据、分析数据,对生产线做平衡计算时,工程师发挥的作用特别大。“我们绑在了一起,同心协力地把这个项目攻克下来。”

“双师”融合显成效

经过1年多的努力,技师和工程师的“双师”融合,随处可见。

双师组成的8个专业技术小组带专题在国内进行了“多维视角”考察学习,对标国内先进企业。返回工作岗位后,迅速对标整改。“内燃机装配组归来总结出34个差异,二发厂紧跟着就在1周内完成了17项整改。”陈健明说。

年年都举办的给分厂、子公司送技术、技能和培训的活动,在今年也有了新的形式。往年是分开送,今年是工程师、技师组团联手送,理论和实操的要求可以同时满足。“反馈的效果很不错。”许燕妮说,工程师送去的是新设计方案、更优化的系统,技师则带去操作方法。

1年来,经过两会统一协调,整合资源后,科技协会的运行越来越顺畅。技师协会开展工作的抓手是大师工作室,参照这个经验,科协探索了学会模式管理,以学会作为各专业技术的龙头,推动开展技术和理论活动。“我们已经在现有的内燃机学会、铸造学会基础上,增建了管理学会、IT学会。”陈健明说,“明年还要组建更多的学会,使各学会成为交流、观摩、互鉴、互助的平台。”

“两会活动得到了玉柴领导的高度重视和支持。”陈金源说,玉柴董事局主席晏平亲自过问,年年表彰。今年,两会的年度攻关项目达到88项,技协和科协各占了30项和58项。“这些项目,在基础技术上,既有对标国际一流制造水平的,也有服务于玉柴产品发展战略要求的,对于减轻减薄、大铸件铸造、快速加工等升级换代起到了保障作用。12月,这些项目就要进行集中汇报展示,职工们都非常期待。”

劳动光荣·劳动圆梦
寻找最美一线工人

唐静:“望闻问切”提升服务质量

人物检索:唐静,女,银川车站客运值班员,先后荣获铁路总公司、兰州铁路局“火车头奖章”、“青年立功竞赛先进个人”等荣誉称号,所带领的班组2013年获得“全国工人先锋号”荣誉。

□本报记者 马学礼
本报通讯员 李麒 李林

中医的“望、闻、问、切”,似乎与客运服务风马牛不相及。但是,银川车站客运值班员唐静经过多年实践,把它运用到了客运服务,让服务质量大大提升。

望,就是勤走勤看,察言观色。多年来,唐静练就了一双“火眼金睛”,在人头攒动中,她总能从旅客的言行举止中及时发现问题。

2011年的一天,一位怀抱孩子的妇女正在候车,唐静敏锐地捕捉到她脸上的焦虑,她连忙穿过拥挤的人群,来到妇女身边主动询问。原来这是一位被丈夫抛弃的妻子,要带着5个月大的孩子去北京看病。陌生的旅途、高昂的医疗费让她十分忧虑。唐静当即把这对母女送到母婴候车室妥善安置,并把自己口袋里所有的钱都拿出来给了这对母女。在她的带动下,值班干部、客运员、上水员和热心旅客共捐款3000余元。

闻,就是深入旅客,倾听呼声。在客运服务中,唐静总是“主动出击”,与乘客拉家常,及时了解和掌握旅客的需求,使服务工作更加贴近旅客。

去年春运的一天,一位男子站在售票口前,情绪十分激动。唐静急忙把他请到了值班室,为他倒了杯水,待这名男子情绪稳定后,唐静轻言细语地询问他是不是遇到了什么困难。男子突然间嚎啕大哭,断断续续地述说起来,原来他在银川打工,刚接到电话说父亲去世,家里急等他回去办丧事。可是车票已经售完,坐汽车回家又来不及。考虑到男子的特殊情况,唐静立即联系到了某车次的列车长,车长特事特办,让男子先上车再补票。事后,那位男子还特意送来了感谢信。

问,就是加强沟通,问计求策。为把服务工作做得更好、更细、更扎实,唐静常年坚持深入到旅客中去,虚心聆听旅客对车站服务工作的意见和诉求,为不断提高服务品质找准着力点和切入点。

2011年12月,新客站投入运营后,由于工作环境、服务设备设施发生变化,一时之间,员工都有些无所适从。对此,唐静利用休息时间,以一名普通旅客的身份亲自体验从购票、进站、候车到出站的每一个环节,与乘客交流,找寻服务工作中的漏洞,并征询乘客意见,并将乘客意见交给员工讨论,有针对性地补充和细化服务内容与作业流程。

切,就是把好脉络,切中实质。唐静综合“望、闻、问”等途径获取的信息,“把脉”矛盾焦点,正视自己服务工作中存在的不足,针对“病因”对症下药,重点突破,其温馨、亲情、人性化的服务受到了旅客的普遍赞扬。

唐静的“四字法”使服务质量不断得到提升,她所带领的班组也成为标杆班组。